

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การเผชิญปัญหา และการรับรู้
การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
ของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป

POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL, COPING AND
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AFFECTING
HAPPINESS AT WORK OF THAI TEACHERS
IN NEXT NORMAL

สุรรัตน์ อารักษ์สกุล ก้องโลก¹, จิระสุข สุขสวัสดิ์^{2*}
และฉัตรชัย พุฒิรุ่งโรจน์³

Sureerat Areeraksakul konglok¹, Jirasuk Suksawat^{2*}
and Chatchai Puttirungroj³

Received date: May 13, 2024

Revised date: September 9, 2024

Accepted date: September 9, 2024

¹⁻² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³ อาจารย์ ดร., สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

* Corresponding author, E-mail: jirasuk.suk@stou.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การเผชิญปัญหา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป และ 2) สร้างสมการทำนายความสุขในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรครูในประเทศไทย จำนวน 417 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยคือ แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดการเผชิญปัญหาทั้ง 2 ด้าน แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89, 0.75, 0.83, 0.88 และ 0.85 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก และ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร่วมทำนายความสุขในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 62 และมีสมการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z' = 0.37Z_4 + 0.27Z_2 + 0.27Z_1$ ผลการวิจัยนี้ช่วยพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก, การเผชิญปัญหา, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความสุขในการปฏิบัติงาน, ชีวิตวิถีถัดไป

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of positive psychological capital, coping, perceived organizational support affecting and happiness at work of Thai teachers in the next normal, and 2) to create an equation for predicting happiness at work of Thai teachers in the next normal. The sample group consisted of 417 Thai teachers were obtained by multi stage sampling method. The employed research instruments were 1) a positive psychological capital scale, 2) a scale of coping with both sides of problems, 3) a scale of perceived organizational support affecting and 4) a scale of happiness at work, with reliability coefficient of 0.89, 0.75, 0.83, 0.88 and 0.85, respectively. Statistics employed for data analysis were the mean, standard deviation and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) the positive psychological capital and happiness at work were at the highest level, active coping, passive coping and perceived organizational support affecting were at the high level; and 2) perceived organizational support affecting, active coping and positive psychological capital had significant influence on happiness at work at the .01 level of statistical significance and could be combined to predict happiness at work by 62 percent; and the predicting happiness at work with the predicting

equations in standard score form was $Z' = 0.37Z_4 + 0.27Z_2 + 0.27Z_1$. The research findings contribute to enhancing the quality of work performance among Thai teachers in the next normal.

Keywords: Positive Psychological Capital, Coping, Perceived Organizational Support Affecting, Happiness at Work, Next Normal

1. บทนำ

จากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลต่อการปรับตัวในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล โดยเฉพาะการใช้สื่อสังคมและเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การใช้แอปพลิเคชัน สื่อสังคม และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นต้น ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างไปจากอดีต โดยหลังจากผ่านพ้นวิกฤติส่งผลให้บุคคลปรับตัวและก้าวผ่านจากชีวิตวิถีใหม่สู่ “ชีวิตวิถีถัดไป” (Next normal) ซึ่งเป็นการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนทั้งกระบวนการเรียนรู้ การคิด การสื่อสาร และการปฏิบัติ จนเกิดความคุ้นชิน (เสกสันต์ พันธุ์บุญมี, 2565) ดังนั้น การปฏิบัติงานในชีวิตวิถีถัดไปควรเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน (จิตรรัตน์ ทักษิณี, สุมนัฏนา ทิมมณีฉาย, ชีริงกูร วรบำรุงกุล, เจริญวิทย์ นิลโคตร, วัชวุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทร์สงแสง, 2566)

ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (กฤตชัย สุริยนต์, ภาวดี อนันต์นาวี และเจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม, 2562; นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล หุ่นหว่า และลักษมี หุ่นหว่า, 2565) ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจ และความเพลิดเพลินที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กร จนส่งผลให้เกิดความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ (Manion, 2003) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การมองโลกในแง่บวก ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนจากองค์กร การปรับความคิด การเผชิญปัญหาและปรับตัว การมีเป้าหมายและขอบเขตงานที่สังคมยอมรับ ระยะเวลาในการทำงาน ความมั่นคงและแนวทางสู่ความสำเร็จในอาชีพ (ก่อนนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง, 2562; จิระสุข สุขสวัสดิ์ และสุริรัตน์ อาริรักษ์สกุล ก้องโลก, 2566; ฤทธิชัย ศรีโพธิ์อมรพงษ์, นัฏจรี เจริญสุข และชูศักดิ์ เอกเพชร, 2566; ศกลวรรณ วงษ์แจ้ง, 2561; สุขานันท์ พันทวี, 2564)

ครูเป็นอาชีพที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพบุคคลในสังคมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคชีวิตวิถีถัดไป การเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคสร้างความเครียดและความกดดันให้กับการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับการศึกษาของ Chan, Lai, Ko and Boey (2000) พบว่าครูเป็นอาชีพที่มีความเครียดระดับสูง โดยเฉพาะด้านความกดดันจากการปฏิบัติงานและด้านปัญหาส่วนตัว เช่นเดียวกับการศึกษาของสุรเชษฐ สุวรรณมาลี, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และเทพรังสรรค์ จันทรงษ์ (2565) ที่พบว่า ปัจจัย

ด้านงานที่ได้รับมอบหมายและด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โดยความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุข (Schiifrin and Nelson, 2011) โดยเฉพาะความสุขในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากระดับความเครียดสูงจะทำให้ระดับความสุขในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ฉะนั้น ครูจึงเป็นกลุ่มตัวอย่างที่น่าสนใจที่ทีมผู้วิจัยเลือกศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานในชีวิตวิถีใหม่

พื้นฐานทางจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในชีวิตวิถีถัดไป โดยเฉพาะทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่เป็นคุณลักษณะเชิงบวกในการพัฒนาจิตใจให้แข็งแกร่งจนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองต่อการเผชิญปัญหาและการปรับตัวต่อการปฏิบัติงานในองค์กรภายใต้สถานการณ์ชีวิตวิถีถัดไป เช่น การรับรู้ความสามารถในตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี (Luthans, Avolio, Avey and Norman, 2007) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลโดยตรงต่อความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความหวัง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความมั่นใจในตนเอง สามารถปรับให้เกิดความยืดหยุ่นทางอารมณ์ได้ (วรัญญา แดงสนธิ และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2562; สัญชาติ พรหมดง และกนกพร ชัยประสิทธิ์, 2562)

การรับมือกับปัญหาและอุปสรรคเพื่อช่วยเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานด้วยการเผชิญปัญหาซึ่งเป็นกลวิธีจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อจัดหรือบรรเทาความเครียด ซึ่งมี 2 วิธี คือ การเผชิญ

ปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการเผชิญปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้หากผู้ปฏิบัติงานมีกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์จะส่งผลให้ระดับความเครียดลดลง (กอบหทัย สิทธิธรรณฤทธิ์, นนทภรณ์ รักศีลธรรม, กมลเนตร วรรณเสวก และสุธีรา ภัทรายุทธวรรณ, 2561; สิริพร เลียวกิตติกุล, 2545) ดังนั้น การเผชิญปัญหาจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มระดับความสุขในการปฏิบัติงาน

นอกจากสองปัจจัยดังกล่าวมาข้างต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานในชีวิตวิถีถัดไป ซึ่งเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมทั้งการให้ความสำคัญและการมองเห็นถึงความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้า และการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน (Rhoades and Eisenberger, 2002) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 27.6 ทั้งนี้หากกลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมสูงจะมีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมต่ำ (กนกวรรณ ศรีทองสุข, 2560; ญัฐพล ละอองศรี และชนะพล ศรีฤๅชา, 2562;

มาริสสา อินทเรเกิด และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2559; วรากร ทรัพย์วิระพรรณ และพัชร ฤกษ์แก้ว, 2559)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น พบว่าแต่ละปัจจัยที่กล่าวมา ส่วนใหญ่จะศึกษากับกลุ่มพนักงานในองค์กรเอกชน แต่ยังไม่พบการศึกษา ร่วมกันของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร คือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การเผชิญปัญหา ทั้ง 2 ด้าน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อตัวแปรความสุข ในการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างครูและโดยเฉพาะในบริบทชีวิตวิถีถัดไป ดังนั้นทีมผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การเผชิญปัญหา ทั้ง 2 ด้าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงาน ของครูยุคชีวิตวิถีถัดไป พร้อมทั้งสร้างสมการทำนายความสุขในการ ปฏิบัติงานของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาและ ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูไทย และเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนของครูไทยให้ก้าวหน้า ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในชีวิตวิถีถัดไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การเผชิญปัญหา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงานของครูไทย ในชีวิตวิถีถัดไป และ 2) เพื่อสร้างสมการทำนายความสุขในการปฏิบัติงาน ของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป

3. งานวิจัยและกรอบแนวคิด

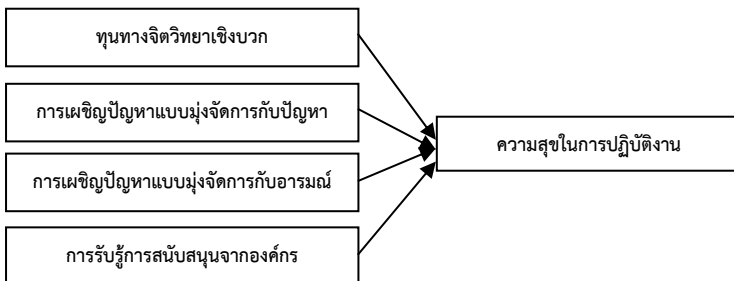
3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยหลากหลายที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เช่น ฤทธิชัย ศรีโพธิมรรพพงษ์, นัญจรี เจริญสุข และชูศักดิ์ เอกเพชร (2566) พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต และระนอง และยังมีงานวิจัยของ นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล ทุ่งหว่า และลักษมี ทุ่งหว่า (2565); กฤตชัย สุริยนต์, ภารดี อนันต์นาวิ และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2562) ที่พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ในขณะที่สุชานันท์ พันทวี (2564) พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรโดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู การฝึกฝนให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและแก้สถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคของครู และการพัฒนาความสามารถตนเองในงานของครูเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญต่อการพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีถัดไป (ธิดารัตน์ ทักษะศิริ, สุมัณทนา ทิมมณีฉาย, ธิรัชกร วรบำรุงกุล, เริงวิทย์ นิลโคตร, วัชรุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทรส่งแสง, 2566) นอกจากนี้หน่วยงานด้านการศึกษาแล้วยังมีการศึกษาในองค์กรเอกชน ที่พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (สุภารัตน์ ศรีปฏิมกร, 2562)

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างแพร่หลายในงานวิจัยทางจิตวิทยา เช่น งานวิจัยของสุชนา ฟองอนันต์รัตน์ (2560) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษาของกนกวรรณ ศรีทองสุข และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2560) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของวิศวกรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน และการศึกษาในหน่วยงานทางการแพทย์ของกัลย์รัตน์ อุ่นเรือน, เพชรสนิย์ ทั้งเจริญกุล และอภิรดี นันทศุภวัฒน์ (2566) พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน บริการการแพทย์ฉุกเฉินของหน่วยกู้ชีพและพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษากับครูโดยตรง แต่มีการศึกษากับบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสายสนับสนุน (วรกร ทรัพย์วิระปกรณ และพัชรี ฤงแก้ว, 2559) ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูมีสภาพความพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์รูปแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อยู่ในระดับมาก คือการได้รับการสนับสนุนในหลาย ๆ ด้านจากสถานศึกษา ทั้งด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์ ด้านการอบรมความรู้ทางวิชาการและการใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม รวมถึงด้านขวัญและกำลังใจต่อการเตรียมพร้อมในการเผชิญและจัดการกับปัญหา (จิระสุข สุขสวัสดิ์ และสุรรัตน์ อาริรักษ์สกุล ก้องโลก, 2566) ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงช่วยส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานให้กับครูภายหลังสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และเกิดปรับตัวในยุคชีวิตวิถีถัดไป

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป ประกอบด้วยตัวแปรต้น 4 ตัว คือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Luthans, Avolio, Avey and Norman, 2007) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในความสามารถในตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี การเผชิญปัญหา (Carver, Scheier and Weintraub, 1989) ทั้ง 2 ด้าน คือการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Rhoades and Eisenberger, 2002) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้า และการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน และตัวแปรตาม คือความสุขในการปฏิบัติงาน (Manion, 2003) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร คือบุคลากรครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของโรงเรียนภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของโรงเรียนภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% และอำนาจการทดสอบ (Power of test) เท่ากับ 0.95 (Cohen, 1988) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 348 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการขาดหายของข้อมูล จำนวน 69 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น จำนวน 417 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เริ่มต้นขั้นแรกสุ่มจังหวัดใน 5 ภูมิภาคของประเทศไทยด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียนในแต่ละจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ประเภทโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง คือโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา

และขั้นสุดท้ายสุ่มบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาลหรือเอกชนดังกล่าวด้วย
วิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดทางจิตวิทยาที่
ทีมผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Luthans, Avolio, Avey and Norman
(2007) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือความรู้ในความสามารถในตนเอง ความหวัง
ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี ลักษณะคำถามเป็น
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด
จำนวน 16 ข้อ โดยมีค่าความสอดคล้องภายในระหว่าง 0.67-1 ค่าอำนาจ
จำแนกระหว่าง 0.36-0.84 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

5.2.2 แบบวัดการเผชิญปัญหา ทีมผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดทางจิตวิทยา
จากแนวคิดของ Carver, Scheier and Weintraub (1989) แบ่งเป็น 2 ด้าน
คือการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา จำนวน 12 ข้อ และการเผชิญ
ปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ จำนวน 16 ข้อ แบบวัดฉบับนี้มีลักษณะ
คำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดถึง
น้อยที่สุด และมีการแปลผลแยกรายด้าน แบ่งเป็น 2 ด้าน โดยมีค่าความ
สอดคล้องภายในทั้ง 2 ด้านระหว่าง 0.67-1 ค่าอำนาจจำแนกทั้ง 2 ด้านระหว่าง
0.28-0.79 และค่าความเที่ยงด้านการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา
เท่ากับ 0.75 และด้านการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์เท่ากับ 0.83

5.2.3 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทีมผู้วิจัยพัฒนา
แบบวัดทางจิตวิทยาจากแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002)
แบ่งเป็น 3 ด้าน คือความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้า และการให้

รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 12 ข้อ โดยมีค่าความสอดคล้องภายในระหว่าง 0.67-1 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22-0.76 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

5.2.4 แบบวัดความสุขในการปฏิบัติงาน ทีมผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดทางจิตวิทยานี้จากแนวคิดของ Manion (2003) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ โดยมีค่าความสอดคล้องภายในระหว่าง 0.67-1 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.21-0.87 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.1 ทีมผู้วิจัยจัดเตรียมแบบวัดทั้ง 4 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2 ทีมผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ โดยได้แบบวัดฉบับสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 417 ฉบับ

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทีมผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

6. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การเผชิญปัญหา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	4.37	0.41	มากที่สุด
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	4.15	0.44	มาก
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์	4.13	0.41	มาก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	4.05	0.65	มาก
ความสุขในการปฏิบัติงาน	4.23	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.37$, $SD = 0.41$) ($M = 4.23$, $SD = 0.44$) ส่วนการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา ($M = 4.15$, $SD = 0.44$) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ ($M = 4.13$, $SD = 0.41$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ($M = 4.05$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (X ₁)	1	0.68**	0.61**	0.63**	0.68**
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (X ₂)		1	0.77**	0.58**	0.66**
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ (X ₃)			1	0.53**	0.60**
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X ₄)				1	0.69**
ความสุขในการปฏิบัติงาน (Y)					1

**p < .01

จากตารางที่ 2 พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X₄) ($r = 0.69$) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (X₁) ($r = 0.68$) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (X₂) ($r = 0.66$) และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ (X₃) ($r = 0.60$) ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าทางสถิติที่ใช้อธิบายภาวะร่วมของตัวแปรแบบเส้นตรง (Multicollinearity) พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.45-0.56 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.77-2.21 นั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวเป็นอิสระจากกันและไม่เกิดภาวะร่วมของตัวแปรแบบเส้นตรง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ค่าความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	48.64	16.21	221.51**
Residual	413	30.23	0.07	
Total	416	78.87		

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานมี 3 ตัวแปร คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X_4) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (X_2) และทุนจิตวิทยาเชิงบวก (X_1) โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 221.51$, $p\text{-value} = 0.00$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณและสัมประสิทธิ์การทำนายความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.89		6.01**	.00
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X_4)	0.25	0.37	9.18**	.00
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (X_2)	0.27	0.27	6.19**	.00
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (X_1)	0.28	0.27	5.85**	.00

$R = 0.79$, $R^2 = 0.62$, Adjusted $R^2 = 0.61$, $SE_{es} = 0.27$, $F = 34.24$, $Sig = 0.00$

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X_4) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (X_2) และทุนจิตวิทยาเชิงบวก (X_1) ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรความสุขในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 62 มีความคาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.27 ($R^2 = 0.62$, $SE_{es} = 0.27$) โดยมีสมการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานในรูปคะแนนดิบ คือ $Y' = 0.89 + 0.25X_4 + 0.27X_2 + 0.28X_1$ และสมการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z' = 0.37Z_4 + 0.27Z_2 + 0.27Z_1$

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความสุขในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่การเผชิญปัญหาทั้ง 2 ด้านและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูไทยส่วนใหญ่มีการเสริมสร้างทักษะความรู้และความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการสั่งสมประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาและฝึกแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องจากการฝึกปฏิบัติงานและการฝึกสอน ในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์จริงก่อนปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นการผลิตครูให้มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นคุณภาพวิชาความรู้และศาสตร์การสอนสำหรับครู เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน รวมถึงการบริหารจัดการงานของครูในสถานศึกษา ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติงานของครูดังกล่าวข้างต้น เป็นประสบการณ์สำคัญที่ส่งผลให้ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้ต่อการ

เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในงานครู และมีพัฒนาการในการจัดการตนเองต่อการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาให้สำเร็จในที่สุด นอกจากนี้ประสบการณ์ดังกล่าวยังส่งผลให้เพิ่มต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูให้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้ครูมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงในชีวิตวิถีถัดไป สอดคล้องกับธิดารัตน์ ทักษิศรี, สุมนิษา ทิมมณีฉาย, ธีรกร วรบำรุงกุล, เจริญญ์ นิลโคตร, วัยุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง (2566) ที่พบว่า การเสริมสร้างทักษะความรู้และความสามารถของตนเองเป็นแนวทางที่สำคัญต่อการพัฒนาครู และส่งผลให้ครูมีความพร้อมจนสามารถปรับตัวเพื่อปฏิบัติงานได้ในยุคชีวิตวิถีถัดไป

นอกจากนี้ การที่ครูได้รับการสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์กรหรือสถานศึกษาทั้งทางกายและทางใจ ยังเป็นการเสริมแรงต่อการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ครูส่วนใหญ่มีความสุขในการปฏิบัติงานในชีวิตวิถีถัดไปอยู่ในระดับมากที่สุด ดังผลการวิจัยที่ตรงกัน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (กนกวรรณ ศรีทองสุข และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2560; วรากร ทรัพย์วิระพรรณ และพัชรี ฤงแก้ว, 2559; สุขนา พองอนันตรัตน์, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล ท่งหว่า และลักษมี ท่งหว่า (2565); กฤตชัย สุริยนต์, ภารดี อนันต์นาวิ และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2562) ที่พบว่าครูไทยมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งยังมีต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง (วรัญญา แดงสนิท และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณม 2557;

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, 2561) และครูไทยสามารถเผชิญกับปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและอารมณ์ได้เป็นอย่างดี (สุชานันท์ พันทวี, 2564)

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป สามารถพยากรณ์ได้จาก 3 ปัจจัย คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยจะเห็นว่าตัวแปรการเผชิญปัญหานั้นแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านที่มุ่งจัดการกับปัญหา และด้านมุ่งจัดการกับอารมณ์ โดยผลการวิจัยพบว่าด้านมุ่งจัดการกับอารมณ์ไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะครูส่วนใหญ่มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด จึงส่งผลให้ครูไทยมีอารมณ์ทางลบค่อนข้างน้อย ดังนั้นการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์ของครูจึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยมีเพียง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป และปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รองลงมา คือการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นลำดับสุดท้าย

ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานแก่ครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป หากสถานศึกษาและผู้อำนวยการมีความยุติธรรมและให้การสนับสนุนครูในทุก ๆ ด้าน ย่อมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสุขในการปฏิบัติงานของครู (นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล ท่งหว่า และลักขมี ท่งหว่า, 2565; กฤตชัย สุรียนต์, ภารดี อนันต์นาวิ และเจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, 2562) อีกทั้งยังส่งผลดีต่อนักเรียนและสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระสุข สุขสวัสดิ์

และสุรรัตน์ อารักษ์สกุล ก้องโลก (2566) ที่พบว่า การสนับสนุนจากสถานศึกษาทำให้ครูมีสภาพความพร้อมอย่างมากต่อการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์รูปแบบออนไลน์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ครูต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวต่อการปฏิบัติงานในยุคชีวิตวิถีใหม่

นอกจากองค์กรที่ให้การสนับสนุนครูในทุก ๆ ด้านแล้ว บุคลากรเองควรมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เหมาะสมในชีวิตวิถีถัดไป ประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาเหล่านี้มีส่วนเพิ่มเติมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับครู กล่าวคือ เมื่อครูมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ก็จะเรียนรู้และเข้าใจความสามารถของตนเองในการจัดการงานหรือปัญหาด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจจนบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถือเป็นประสบการณ์สำคัญของครูต่อการปฏิบัติงานในยุคชีวิตวิถีถัดไป

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างแท้จริง และส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในยุคชีวิตวิถีถัดไป (ฤทธิชัย ศรีโพธิ์อมรพงษ์, นัฏจรี เจริญสุข และ ชุศักดิ์ เอกเพชร, 2566; สุขานันท์ พันทวี, 2564) ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูไทย และมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับใกล้เคียงกันทั้งหมด

8. ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากงานวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และทุนจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อกับความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้สนใจสามารถจัดโครงการหรือกิจกรรมด้านจิตวิทยาเพื่อพัฒนาครูไทยให้มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และทุนจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานในชีวิตวิถีถัดไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา (KPI) และสามารถขยายกลุ่มตัวอย่างและ ขยายการวิจัยเชิงทดลองกับตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปรเพื่อยกระดับคุณภาพ การปฏิบัติงานและเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานของครูไทยในชีวิตวิถีถัดไป

9. กิตติกรรมประกาศ

วิจัยชิ้นนี้ได้รับการสนับสนุนจากทุนวิจัยสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาประเทศ สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

10. เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- กฤตชัย สุริยนต์, ภารดี อนันต์นาวิ และเจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*. 10(2), 1-17.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลลิกา ฉลากบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา. *Journal of Buddhist Education and Research*. 5(2), 65-81.
- กอบหทัย สิทธิธรรณฤทธิ์, นนทภรณ์ รักศิลาธรรม, กมลเนตร วรณเสวก และสุธีรา ภักทรายุทธวรรตน์. (2561). ความเครียดในการทำงาน กลวิธี การเผชิญปัญหาความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไป. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*. 35(2), 163-176.
- กัลย์รัตน์ อุ่นเรือน, เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล และอภิรติ นันทศุภวัฒน์. (2566). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิเขตภาคเหนือ. *พยาบาลสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. 50(3), 58-70.
- จิระสุข สุขสวัสดิ์ และสุริรัตน์ อารีรักษ์สกุล ก้องโลก. (2566). การศึกษาสภาพและแนวทางการเรียนการสอนคณิตศาสตร์รูปแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*. 16(2), 141-157.

- ณัฐพล ละอองศรี และชนะพล ศรีฤๅชา. (2562). การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*. 12(3), 279-286.
- ธิดารัตน์ ทักษ์ศรี, สุมณพนา ทิมณีนาย, ชีรังกูร วรบำรุงกุล, เรืองวิญญ์ นิลโคตร, วัชรุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทรส่งแสง. (2566). การสร้างครูผู้นำวิชาการในยุคชีวิตวิถีถัดไป. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*. 19(1), 83-92.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2561). พุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 44(2), 211-248.
- นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล พุ่งหว่า และลักษมี พุ่งหว่า. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*. 7(9), 341-356.
- มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*. 8(2), 129-144.

- ฤทธิชัย ศรีโพธิ์อมรพงษ์, นัฏจรี เจริญสุข และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2566). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. 8(1), 805-820.
- วรัญญา แดงสนธิ และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 9(2), 307-319.
- วรากร ทรัพย์วิระพรรณ และพัชรี ฤกษ์แก้ว. (2559). ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน : กรณีศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 27(1), 113-129.
- ศกกลวรรณ วงษ์แจ้ง. (2561). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สัญญาติ พรหมคง และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2562). ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*. 5(2), 141-152.
- สิริพร เลี้ยวกิตติกุล. (2545). *ปัจจัยในการทำงาน การเผชิญปัญหา และความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต]. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชนา พองอนันต์รัตน์. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชนันท์ พันทวี. (2564). แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรคของครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอย ร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต]. สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภารัตน์ ศรีปฏิมากร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรกำกับ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรเชษฐ สุวรรณมาลี, ติกานต์ เพียรธัญญกรณ์, และเทพรังสรรค์ จันทรงษ์. (2565). ปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน

- โรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 10(39), 185-195.
- เสกสันต์ พันธุ์บุญมี. (ม.ป.ป.). *Digital Transformation จาก New Normal สู่ Next Normal*. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล.
สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2567, จาก <https://www.depa.or.th/th/article-view/digital-transformation-new-normal-next-normal>
- Carver, C. S., Scheier, M. F. and Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56(2), 267-283.
doi: 10.1037//0022-3514.56.2.267
- Chan, K. B., Lai, G., Ko, Y. C. and Boey, K. W. (2000). Work stress among six professional groups: the Singapore experience. *Social science & medicine* (1982). 50(10), 1415-1432.
doi: 10.1016/s0277-9536(99)00397-4
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. and Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*. 60(3), 541-572.

- Manion, J. (2003). Joy at work! creating a positive workplace. *The Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-659. doi: 10.1097/00005110-200312000-00008
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4), 698-714. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698
- Schiffirin, H. H. and Nelson, S. K. (2010). Stressed and Happy? Investigating the Relationship Between Happiness and Perceived Stress. *Journal of happiness studied*. 11(1), 33-39. doi: 10.1007/s10902-008-9104-7